

ПРИНЯТО

Педагогическим советом МБУ СОШ №4
Протокол от 19.06.2014 г. № 1-1

Председатель [подпись] Л.А. Скопцова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ СОШ №4

[подпись] Л.А. Скопцова

« 18 » 06 2014 г.



СОГЛАСОВАНО

с Общественным советом МБУ СОШ №4
Протокол от « 17 » 06.2014 №

Председатель [подпись] Л.А. Березенцева

ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №4 городского округа Тольятти
(МБУ СОШ №4)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников школы, призвано реализовать принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников, ориентированные на решение образовательных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.2. Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской, утвержденного приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. №29-од.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда согласно постановлению Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».

2.2. Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:
- на выплаты педагогическим работникам – не менее 30% стимулирующей части ФОТ;
- на выплаты работникам школы – не более 70% стимулирующей части ФОТ.

2.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с критериями и показателями качества работы работников школы, разработанных рабочей группой, созданной для разработки положения из числа педагогов и администрации школы, и согласованными с Общественным советом школы.

2.4. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат - один учебный год.

2.6. Установление стимулирующих выплат периодического характера производится один раз в год на 1 сентября с учетом показателей качества и результативности труда работников. Установление стимулирующих выплат разового характера производится по мере надобности.

2.7 Ответственным за разработку (корректировку) формы самоанализа деятельности работников и сбор материалов является заместитель директора по УВР, курирующий методическую деятельность.

2.8. Разработанная форма самоанализа деятельности работников школы утверждается приказом директора школы (приложение №1).

2.9. Работники, претендующие на стимулирующие выплаты, сдают материалы по самоанализу деятельности по разработанной форме ответственным лицам в срок до 25 июня.

2.10. Заместитель директора по УВР, курирующий методическую деятельность, проводит анализ и передает информацию директору школы.

2.11. Директор школы представляет материалы по самоанализу деятельности работников в Общественный совет не позднее 1 сентября.

2.12. Заседания Общественного совета по вопросу рассмотрения результатов деятельности работников школы проводятся 1 раз в год не позднее 1 сентября. При необходимости, Общественный совет может собираться в любое время после предоставления директором школы материалов по самоанализу деятельности работников.

2.13. На заседании Общественного совета рассматриваются представленные материалы, подводится итог выполнения показателей качества труда работников, решается вопрос об установлении стимулирующих выплат, оформляется протокол по вынесенному решению.

2.14. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список работников, получающих данные выплаты, определяется комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, согласовывается с педагогическим советом школы и утверждается приказом директора школы.

2.15. Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда избирается из числа педагогов и администрации педагогическим советом, утверждается приказом директора по школе на 1 сентября и действует в течение учебного года.

2.16. Доплаты и надбавки из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы осуществляются в виде стимулирующих выплат на основе утвержденных критериев в соответствии с п.3. настоящего Положения или выдаются в виде разовых премий и поощрений в соответствии с п.4. настоящего Положения.

2.17. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда педагогическим работникам МБУ по каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная 1, а в зависимости от значимости показателя определяется весовой коэффициент показателя.

1.17.1. Стоимость балла определяется по формуле: $Ст = N \% \text{ стимулирующего фонда} / \text{сумма баллов, набранных педагогами за прошедший период}$, где N% - часть

стимулирующего фонда для поощрения педагогов. Долевое распределение частей стимулирующего фонда определяется комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда. Размер стимулирующей выплаты определяется как произведение стоимости балла на количество баллов, набранных педагогами.

2.17.2. Стоимость одного балла утверждается приказом директора школы по согласованию с комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.17.3. Стоимость балла может меняться в зависимости от объема финансовых средств, предоставляемых образовательному учреждению на реализацию основных общеобразовательных программ на текущий финансовый год, определенного с учетом норматива финансирования, поправочных (повышающих или понижающих) коэффициентов, количества обучающихся в образовательном учреждении.

2.18. При отсутствии достаточных денежных средств в фонде стимулирующих выплат педагогический совет имеет право принять решение об установлении перечня оплачиваемых критериев 1 раз в год не позднее 1 сентября.

2.19. Приказ об установлении стимулирующих выплат периодического характера издается директором школы на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

2.20. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие у сотрудника дисциплинарных взысканий на момент назначения стимулирующих выплат;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках.

2.21 Стимулирующие выплаты отменяются или уменьшаются до истечения определенного приказом срока при невыполнении критериев и показателей работы, снижения качества работы, несоблюдения требований, предъявляемых к работе в целом или отдельным ее этапам, нарушении сроков представления документов или выполнения заданий, при нарушении работником трудовой и производственной дисциплины.

2.22. На установление стимулирующих выплат могут быть привлечены средства экономии фонда оплаты труда, которые образуются за счет вакантных единиц, временного отсутствия работников, в том числе из-за временной нетрудоспособности, а также по другим причинам.

2.23. Порядок установления стимулирующих выплат за счет экономии фонда оплаты труда проводится в аналогичном порядке установления и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (п.2.14., 2.15., 2.16., 2.17., 2.18.).

Кроме того, при наличии экономии фонда оплаты труда работникам производятся единовременные выплаты стимулирующего характера за повышенную интенсивность работы, высокую результативность труда.

3. Критерии и показатели качества труда работников школы

3.1. Педагогические работники:

Критерии	Показатели	Размер, баллы	Период выплат
Позитивные результаты образовательной деятельности	- положительная динамика успеваемости и качества знаний учащихся по результатам административного контроля или независимой экспертизы;	2 балла	в течение года

	- отсутствие динамики успеваемости и качества знаний учащихся по результатам административного контроля или независимой экспертизы;	1 балл	
	Отсутствие учащихся, не допущенных учителем к сдаче экзамена в форме ЕГЭ по русскому языку и математике;	3 балла	в течение года
	Отсутствие учащихся, не допущенных учителем к сдаче экзамена в форме ОГЭ по русскому языку и математике;	3 балла	
	- доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в форме ОГЭ/ЕГЭ (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация в формате ОГЭ/ЕГЭ, кроме математики и русского языка), в классах в которых преподает учитель, составляет не менее 10%;	2 балла	
	- качество знаний составляет: - в начальных классах - 60% - в 5-8 классах - 40% - в 10, 11 классах - 60% и выше;	1 балл	в течение года
	- подготовка документации на комиссию ПМПК, ВКК(индивидуальное обучение): - 1-2 человека, - 3-4 человека, - более 4-х человек;	1 балл 2 балла 3 балла	в течение года
	Наставничество молодых педагогов.	3 балла	в течение года
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководства	- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительных причин;	3 балла	в течение года
	- социальное партнерство: - посещение родителями родительских собраний (80-100%); - участие родителей в субботниках, митингах, акциях, праздниках, открытых уроках и других классных и общешкольных мероприятиях (80-100%);	1 балл 1 балл	в течение года
	- массовый охват учащихся горячим питанием: - в 1-4 классах -90 - 100% - в 5-11 классах – 70-80%	3 балла	в течение года
	- занятость учащихся в секциях, кружках (количество от класса): - 100-80% учащихся; - 79-60% учащихся; - менее 59 % учащихся;	3 балла 2 балла 1 балл	

	<p>- занятость учащихся, состоящих на различных видах учета, в секциях, кружках (количество от класса):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100-80% учащихся; - 79-60% учащихся; - менее 59 % учащихся; 	<p>3 балла 2 балла 1 балл</p>	
	<p>- возврат в школу учащихся, числившихся в предыдущем учебном году не приступившими к занятиям, и учащихся, имеющих более 50% пропусков без уважительной причины;</p>	<p>3 балла</p>	
	<p>- обеспечение массового посещения учащимися учреждений культуры, экскурсионных программ и др. (не менее 2-х развлекательных, 2-х культурно-эстетических направлений). Всего не менее 4 раз в учебном году по количеству учащихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 100-80%; - 79-60%; - от 59 и менее; 	<p>3 балла 2 балла 1 балл</p>	<p>В течение года</p>
	<p>- организация работы в классах с наибольшим количеством учащихся девиантного поведения;</p>	<p>3 балла</p>	<p>в течение года</p>
	<p>- участие класса в общешкольных мероприятиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 место - 2 и 3 место, - участие; 	<p>3 балла 2 балла 1 балл</p>	<p>в течение года</p>
	<p>- участие класса в фестивалях и акциях, проводимых на базе школы;</p>	<p>1 балл</p>	<p>в течение года</p>
	<p>Отсутствие нарушений внешнего вида учащихся по результатам мониторинга:</p> <ul style="list-style-type: none"> 90-100 %; 70- 89%; 50-69%; 	<p>3 балла 2 балла 1 балл</p>	<p>в течение года</p>
<p>Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся</p>	<p>- повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся спортом на базе школы;</p>	<p>3 балла</p>	
	<p>- системная работа с учащимися различной категории (неуспевающие, одаренные, физкультурной и культурно-эстетической направленности) в соответствии листом индивидуального учета занятий из расчета 1 час в неделю;</p>	<p>3 балл</p>	<p>В течение года</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение массового посещения учащимися учреждений культуры, экскурсионных программ и др. (по предмету) - 4 и более посещения - 3 посещения - 1-2 посещения 	<ul style="list-style-type: none"> 3 балла 2 балла 1 балл 	в течение года
	- организация работы детских и молодежных объединений;	3 балл	в течение года
	- ведение документации в соответствии с установленными требованиями без замечаний;	1 балл	в течение года
	Создание комфортной среды для сотрудников и учащихся школы (по итогам опроса).	1 балл	в течение года

3.2. Работники школы:

Категория работников	Критерии	Показатели	Размер, руб.	Период выплат
Заместитель директора по УВР; Заместитель директора по ВР	- организация ЕГЭ и ОГЭ без замечаний вышестоящих организаций;	Отсутствие замечаний	до 3000 руб.	в течение года
	- организация летнего отдыха детей без замечаний вышестоящих организаций;		до 2000 руб.	в течение года
	- подготовка отчетной документации в пределах своей компетенции без замечаний вышестоящих организаций;		до 3000 руб.	в течение года
	- интенсивность труда в условиях ведения электронных баз разных разработчиков;		до 3000 руб.	в течение года
	- организация оперативного размещения информации на сайтах в сети Интернет по курируемым вопросам без замечаний вышестоящих организаций;		до 1000 руб.	в течение года
	- реализация новых проектов, направленных на повышение качества образовательной и воспитательной деятельности;		до 3000 руб.	в течение года
	- отсутствие замечаний в ведении базы данных по ЕГЭ и ОГЭ;		до 3000 руб.	в течение года

	- отсутствие замечаний в ведении баз данных педагогов и учащихся;		до 3000 руб.	в течение года
	- создание комфортной среды для сотрудников и учащихся школы (по итогам опроса).		до 1000 руб.	В течение года
Заместитель директора по АХР	- подготовка отчетной документации в пределах своей компетенции без замечаний вышестоящих организаций;	Отсутствие замечаний	до 3000 руб.	в течение года
	- создание условий для сохранения здоровья работников школы;		до 3000 руб.	в течение года
	- положительная динамика выполнения предписаний надзорных служб		до 3000 руб.	в течение года
	- организация и проведение котировок, конкурсов и аукционов при закупке товаров без замечаний ФАС;		до 3000 руб.	
	- создание комфортной среды для сотрудников и учащихся школы (по итогам опроса);		до 3000 руб.	В течение года
	- подготовка и проведение текущего и капитального ремонта;		до 3000 руб.	в течение года
	- положительная динамика устранения замечаний в акте готовности школы к новому учебному году.		до 3000 руб.	
Работники бухгалтерии	- интенсивность труда в условиях ведения электронных баз разных разработчиков;	Отсутствие замечаний	до 3000 руб.	в течение года
	- за внедрение новых программных средств в бухгалтерский учет;		до 1000 руб.	в течение года
	- оперативное размещение информации на сайтах в сети Интернет по курируемым вопросам;		до 1000 руб.	в течение года

	- организация и проведение котировок, конкурсов и аукционов при закупке товаров без замечаний ФАС;		до 3000 руб.	В течение года
	- за своевременное и качественное проведение инвентаризации материальных ценностей;		до 3000 руб.	
	- создание комфортной среды для сотрудников и учащихся школы (по итогам опроса).		до 1000 руб.	В течение года
Заведующая школьной библиотекой	- использование информационных технологий в ведении учета библиотечного фонда, обслуживании читателей и подготовке отчетной документации;	Отсутствие замечаний	до 2000 руб.	В течение года
	- подготовка отчетной документации в пределах своей компетенции без замечаний вышестоящих организаций;		до 1000 руб.	В течение года
	- обеспечение не менее 85% обучающихся учебной литературой из фонда		до 1000 руб.	В течение года
	- организация и проведение школьных мероприятий (акции, конкурсы, фестивали);		до 1000 руб.	В течение года
	- создание комфортной среды для сотрудников и учащихся школы (по итогам опроса).		до 1000 руб.	В течение года
Секретарь	- обеспечение учета движения учащихся, ведение личных дел учащихся;	Отсутствие замечаний	до 5000 руб.	в течение года
	- создание условий для сохранения здоровья работников и обучающихся школы;		до 3000 руб.	в течение года
	- создание комфортной среды для сотрудников и учащихся школы (по итогам опроса);		до 1000 руб.	В течение года

	- своевременная разработка и переработка нормативно-правовых документов в пределах своей компетенции;		до 3000 руб.	
	- отсутствие замечаний в ведении личных карточек сотрудников в АСУ РСО.		до 1000 руб.	
Водитель автомобиля	- оперативный мелкий ремонт автомобиля и содержание его в чистоте;	Отсутствие замечаний	до 7000 руб.	в течение года
	- отсутствие аварий и штрафов за нарушение правил дорожного движения на школьном транспорте;		до 5000 руб.	в течение года
	создание условий для сохранения здоровья работников школы.		до 3000 руб.	в течение года
Младший обслуживающий персонал: уборщики, дворник, сторожи, рабочие	- создание условий для сохранения здоровья работников и обучающихся школы;	Отсутствие замечаний	до 3000 руб.	в течение года
	- выполнение <i>большого</i> объема работы;		До 3000 руб.	
	- техническое обслуживание и оперативный текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, электроснабжения и канализации;		до 1000 руб.	в течение года
	- оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций;		до 1000 руб.	в течение года
	- оперативное и качественное исполнение заявок на устранение технических неполадок.		до 1000 руб.	в течение года

4. Премирование и материальная помощь

- 4.1. Премирование – вид единовременного материального поощрения работников по результатам его основной деятельности.
- 4.2. Премирование осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, отведенной на выплату премий.

- 4.3. Размеры премий работников носят персонифицированный характер и определяются в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда в части; предусмотренной на материальное поощрение работников учреждения.
- 4.4. Основания для назначения премирования работников:
- 4.4.1. безупречное выполнение устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов школы – в размере до 3000 руб.;
- 4.4.2. отсутствие неуспевающих учащихся, сдавших экзамен в форме ОГЭ/ЕГЭ по русскому языку и математике и(или) их доля не ниже среднего значения по муниципалитету – до 5000 руб.;
- 4.4.3. наличие выпускников, получивших на аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов в классах, в которых преподает учитель – до 5000 руб.;
- 4.4.4. результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):
школьный уровень – до 1000 руб.
городской уровень – до 3000 руб.
региональный уровень и выше – до 5000 руб.
- 4.4.5. - выступление учителя на конференциях, форумах, семинарах, демонстрация открытых уроков, публикация работы (в зависимости от уровня):
школьный уровень – до 1000 руб.
городской уровень – до 3000 руб.
региональный и выше – до 5000 руб.
- 4.4.6. результативность (победитель, призер, участник) учащихся во Всероссийской предметной олимпиаде (в зависимости от уровня) за каждого учащегося:
городской уровень: - победитель – до 3000 руб.
- призер (2 и 3 места) – до 2000 руб.
региональный уровень: - победитель – до 5000 руб.
- призер (2 и 3 места) – до 3000 руб.
всероссийский уровень: - победитель – до 10000 руб.
- призер (2 и 3 места) – до 7000 руб.
- 4.4.7. результативность (победитель, призер, участник) учащихся в конкурсах, конференциях, городских проектах, предметных олимпиадах (в зависимости от уровня):
городской уровень: - победитель – до 2000 руб.
- призер (2 и 3 места) – до 1000 руб.
региональный уровень: - победитель – до 3000 руб.
- призер (2 и 3 места) – до 2000 руб.
всероссийский уровень: - победитель – до 5000 руб.
- призер (2 и 3 места) – до 3000 руб.
- 4.4.8. награждение Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ – до 5000 руб.
- 4.4.9. награждение Почетной грамотой, Благодарностью, Благодарственным письмом регионального, муниципального и школьного уровней, соответствующих профилю выполняемой работы – до 3000 руб.
- 4.4.10. образцовое исполнение функциональных обязанностей, предусмотренных должностными обязанностями, трудовым договором, инструкциями по ОТ и ТБ – в размере до 5000 руб.
- 4.4.11. положительная оценка деятельности школы проверяющими организациями – в размере до 5000 руб.
- 4.4.12. положительная оценка финансовой деятельности школы проверяющими организациями без замечаний вышестоящих организаций – в размере до 5000 руб.

- 4.4.13. выполнение большего объема работы - в размере до 5000 руб.
- 4.4.14. выполнение дополнительной работы, не связанной с исполнением основных обязанностей (пропорционально отработанному времени) – в размере до 5000 руб.
- 4.4.15. благоустройство классных кабинетов, территории школы и прилегающей к ней территории (косметический ремонт, генеральная уборка, работа на пришкольном участке) – в размере до 5000 руб.

**Лист оценки эффективности (качества) работы
(по итогам 20__ - 20__ учебного года) учителя**

(указать предмет)

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 4 г.о. Тольятти**

Ф.И.О. _____

Наличие должностных взысканий _____

Наименование критерия	Показатели	Размер, баллы	Оценка педагогом своей деятельности	Оценка деятельности и педагога администрацией
Позитивные результаты образовательной деятельности	- положительная динамика успеваемости и качества знаний учащихся по результатам административного контроля или независимой экспертизы;	2 балла		
	- отсутствие динамики успеваемости и качества знаний учащихся по результатам административного контроля или независимой экспертизы;	1 балл		
	Отсутствие учащихся, не допущенных учителем к сдаче экзамена в форме ЕГЭ по русскому языку и математике;	3 балла		
	Отсутствие учащихся, не допущенных учителем к сдаче экзамена в форме ОГЭ по русскому языку и математике;	3 балла		
	- доля выпускников, выбирающих форму сдачи экзамена в форме ОГЭ/ЕГЭ (для учителей всех предметов, по которым предлагается итоговая аттестация в формате ОГЭ/ЕГЭ, кроме математики и русского языка), в классах в которых преподает учитель, составляет не менее 10%;	2 балла		
	- наличие выпускников, получивших на аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов в классах, в которых преподает учитель;	3 балла		
	- качество знаний составляет: - в начальных классах - 60% - в 5-8 классах - 40% - в 10, 11 классах - 60% и выше;	1 балл		
	- подготовка документации на комиссию ПМПК: - 1-2 человека, - 3-4 человека, - более 4-х человек;	1 балл 2 балла 3 балла		

	Наставничество молодых педагогов.	3 балла		
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководства	- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительных причин;	3 балла		
	- социальное партнерство: - посещение родительских собраний (80-100% родителей); - участие родителей в субботниках, митингах, акциях, праздниках, открытых уроках и других классных и общешкольных мероприятиях (80-100% родителей);	1 балл 1 балл		
	- массовый охват учащихся горячим питанием: - в 1-4 классах -90 - 100% - в 5-11 классах – 70-80%	3 балла		
	- занятость учащихся в секциях, кружках (количество от класса): - 100-80% учащихся - 79-60% учащихся - менее 59 % учащихся;	3 балла 2 балла 1 балл		
	- занятость учащихся, состоящих на различных видах учета, в секциях, кружках (количество от класса): - 100-80% учащихся - 79-60% учащихся - менее 59 % учащихся;	3 балла 2 балла 1 балл		
	Возврат в школу учащихся, числившихся в предыдущем учебном году не приступившими к занятиям и учащихся, имеющих более 50% пропусков без уважительной причины;	3 балла		
	- обеспечение массового посещения учащимися учреждений культуры, экскурсионных программ и др. (не менее 2-х развлекательных, 2-х культурно-эстетических направлений). Всего не менее 4 раз в учебном году по количеству учащихся: - 100-80% - 79-60% - от 59 и менее;	3 балла 2 балла 1 балл		
	- организация работы в классах с наибольшим количеством учащихся девиантного поведения;	3 балла		
	- участие класса в общешкольных мероприятиях: - 1 место - 2 и 3 место, - участие;	3 балла 2 балла 1 балл		
- участие класса в фестивалях и акциях,	1 балл			

	проводимых на базе школы;			
	Отсутствие нарушений внешнего вида учащихся по результатам мониторинга: - 90-100 %, - 70- 89% - 50-69%	3 балла 2 балла 1 балл		
Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	- повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся спортом на базе школы;	3 балла		
	- системная работа с учащимися различной категории (неуспевающие, одаренные, физкультурной и культурно-эстетической направленности) в соответствии листом индивидуального учета занятий из расчета 1 час в неделю;	3 балл		
	- организация работы детских и молодежных объединений;	3 балл		
	- ведение документации в соответствии с установленными требованиями без замечаний;	1 балл		
	- создание комфортной среды для сотрудников и учащихся школы (по итогам опроса).	1 балл		

Подпись работника:

« ____ » _____ 20__ г.

Подпись ответственного лица

Подпись руководителя
